



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH PROSEDUR REKRUTMEN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Di CV. Moza Tour & Travel Tengahtani Kab. Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.Sy)

Pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari'ah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Oleh :

M. HASAN HIDAYAT

NIM : 58320245

**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON
2012 M /1433 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

IKHTISAR

M HASAN HIDAYAT : PENGARUH PROSEDUR REKRUTMEN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. MOZA TOUR&TRAVEL TENGAHTANI KAB.CIREBON

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memelihara karyawan, memperhatikan hubungan kerjasama masalah keadilan. Dalam hal kinerja, karyawan atau sumber daya manusia dapat dievaluasi apabila segala sesuatunya sudah dianggap baik, namun kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Berdasarkan informasi dan kondisi di tempat penelitian yaitu di CV Moza Tour&Travel, manajemen memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dengan cara merekrut karyawan tidak *procedural* atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya seperti seleksi-seleksi, wawancara dan lainnya, sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan yang terbaik.

Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh dari prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh parsial setiap variabel maupun pengaruh simultan atau bersama-sama variabel X_1 (prosedur rekrutmen) dan X_2 (kualitas sumberdaya manusia) terhadap Y (kinerja karyawan).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Moza Tour&Travel. Sampel yang dijadikan responden adalah sebesar 23 orang berdasarkan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Uji instrumen yang digunakan yaitu validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji regresi berganda, pengujian hipotesis (uji F/simultan, uji koefisien determinasi, uji t/parsial), uji korelasi.

Kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini adalah variabel X_1 (prosedur rekrutmen) dan X_2 (kualitas sumber daya manusia) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y . Sementara berdasarkan rumus koefisien penentu $KP = r^2 \times 100\%$. Nilai r diperoleh 0,599. Jadi nilai kontribusi prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia adalah 59,9%, yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh prosedur karyawan dan kualitas sumber daya manusia sebesar 59,9%, dan sisanya 40,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil alamin dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Illahi Rabbi yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya Ilmiah ini dengan judul “*Pengaruh Prosedur Rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan CV. Moza Tour&Travel Tengahtani Kab. Cirebon)*”.

Karya ini merupakan salah satu yang harus dipenuhi guna memperoleh sarjana, khususnya dalam bidang Muamalah Ekonomi Perbankan Islam di Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Semangat yang selalu berubah dan kepercayaan diri yang selalu labil mewarnai dalam penulisan skripsi ini. Tetapi dengan segala Keagungan dan kuasa Allah penulis mendapat arahan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Maksum Muchtar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq M ,Ag. Dekan Fakultas Syari'ah Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE, M.Si, selaku ketua jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Bapak Prof. Dr. H. Abdus Salam, Dz. MM dan Bapak Eef Saefullah M, Ag selaku dosen Pembimbing I dan II terimakasih atas bimbingan dan motivasinya.
5. Dosen – dosen pengajar Syariah (MEPI) yang telah memberikan ilmunya dan waktunya.
6. Seluruh karyawan dan staff Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
7. Bapak Solihin dan Bapak Herman selaku petinggi atau manajer di CV. Moza Tour&Travel.
8. Para karyawan Moza terutama Mba Dian yang banyak membantu dengan menyebarkan kuesioner dan memudahkan saya memperoleh data-data yang diperlukan.
9. Ayah, Ibu, kakak, adikku terthebest yang telah memberikan dorongan dan kekuatan cintanya padaku. Terimakasih untuk do'a dan kasih sayangmu yang selalu teruntai dan setia mengiringi langkahku setiap waktu.
10. Sahabat-sahabat tersegalanya MEPI 3 C_Mistry Mba Sist : yang pertama Nok Lilik, selanjutnya Ziah, Ayu, Bibeh, Teh wiwin, Hanna, Oneng, C_mistry Mas Bro : Noval godeg, Abang ijel, Agus warta, Aphew, diky mysob, Abie Rama, Ibnu bang piyan, Huda OKB, Ozan Brebes and all crew c_mistry, terima kasih untuk waktu empat tahun yang penuh masalah-masalah indah dan membuat semakin kita dewasa.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

11. Semua teman-teman seperjuangan dari MEPI 1 - MEPI IV.

12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya peneliti menyadari skripsi ini masih belum sempurna, Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga proses pembuatan serta hasil dari skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya pribadi dan juga pembaca.

Cirebon, 10 Oktober 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

IKHTISAR.....	i
NOTA DINAS	ii
PERSETUJUAN.....	iii
OTENTISITAS SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Penelitian yang Relevan	6
F. Kerangka Pemikiran	7



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

G.	Hipotesis Penelitian	10
H.	Sistematika Penulisan	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.	Kinerja Karyawan.....	12
1.	Pengertian Kinerja	12
2.	Penilaian Kinerja	14
B.	Prosedur Rekrutmen	15
1.	Pengertian Rekrutmen	15
2.	Langkah-langkah Rekrutmen	18
3.	Prosedur Rekrutmen	20
4.	Prosedur Seleksi Rekrutmen	22
C.	Kualitas Sumber Daya Manusia	23
1.	Pengertian Kualitas.....	23
2.	Pengertian Sumber Daya Manusia	24
3.	Tujuan Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang tepat	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Objek Penelitian	28
1.	Lokasi Penelitian	28
2.	Waktu Penelitian.....	28
B.	Metode Penelitian.....	29
1.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	29



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

2. Sumber Data	29
3. Teknik Pengumpulan Data	30
4. Populasi dan Sampel	31
5. Oprasional Variabel Penelitian	33
6. Instrumen Penelitian	37
7. Uji Validitas	38
8. Uji Asumsi Klasik	44
9. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Distribusi Variabel	51
1. Gambaran Prosedur Rekrutmen CV. Moza	51
2. Gambaran Kualitas Sumber Daya Manusia CV. Moza	62
3. Gambaran Kinerja Karyawan CV. Moza	71
B. Pengujian Hipotesis	80
1. Pengaruh Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	80
2. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan	82
3. Pengaruh Prosedur Rekrutmen dan Kualias SDM Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan	83
4. Uji Asumsi Klasik	86
5. Persamaan Model Regresi	88
C. Pembahasan	89
D. Analisis Ekonomi	92



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel	34
Tabel 3.2	Skor Jawaban Angket	38
Tabel 3.3	Hasil Unit Validitas Prosedur Rekrutmen(X_1).....	40
Tabel 3.4	Hasil Unit Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia(X_2).....	41
Tabel 3.5	Hasil Unit Validitas Kinerja Karyawan(Y)	42
Tabel 3.6	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	48
Tabel 4.1	Item Pernyataan 1	52
Tabel 4.2	Item Pernyataan 2	52
Tabel 4.3	Item Pernyataan 3	53
Tabel 4.4	Item Pernyataan 4	54
Tabel 4.5	Item Pernyataan 5	54
Tabel 4.6	Item Pernyataan 6	55
Tabel 4.7	Item Pernyataan 7	56
Tabel 4.8	Item Pernyataan 8	56
Tabel 4.9	Item Pernyataan 9	57
Tabel 4.10	Item Pernyataan 10	58
Tabel 4.11	Rekapitulasi Presentase Kategori Prosedur Rekrutmen (X_1).....	59
Tabel 4.12	Item Pernyataan1	63
Tabel 4.13	Item Pernyataan 2	64
Tabel 4.14	Item Pernyataan 3	64
Tabel 4.15	Item Pernyataan 4	65



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.16	Item Pernyataan 5	66
Tabel 4.17	Item Pernyataan 6	66
Tabel 4.18	Item Pernyataan 7	67
Tabel 4.19	Item Pernyataan 8	68
Tabel 4.20	Rekapitulasi Presentase Kategori Kualitas SDM (X_2)	68
Tabel 4.21	Item Pernyataan 1	72
Tabel 4.22	Item Pernyataan 2	73
Tabel 4.23	Item Pernyataan 3	73
Tabel 4.24	Item Pernyataan 4	74
Tabel 4.25	Item Pernyataan 5	75
Tabel 4.26	Item Pernyataan 6	75
Tabel 4.27	Item Pernyataan 7	76
Tabel 4.28	Rekapitulasi Presentase Kategori Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.29	Uji simultan F Anova.....	84
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.31	Uji Regresi	88



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Substruktur Variabel	10
Gambar 2.1 Langkah-langkah Perekrutan	19



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, pembangunan ekonomi merupakan tujuan semua negara, termasuk Indonesia. Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus dalam rangka penciptaan perubahan, baik dalam bidang sosial, politik maupun ekonomi. Adanya pembangunan ekonomi selain memberikan dampak positif juga memberi dampak negatif bagi kehidupan masyarakat di negara tersebut.

Proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi pada dasarnya ditentukan dan dipengaruhi oleh dua macam faktor yaitu faktor ekonomi dan faktor non-ekonomi. Faktor ekonomi berupa Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM), permodalan dan tenaga manajerial yang mengorganisir dan mengatur faktor-faktor produksi. Faktor non-ekonomi berupa lembaga sosial, kondisi politik, nilai-nilai moral dan sejenisnya yang bukan merupakan faktor ekonomi yang mempengaruhi baik yang menunjang maupun menghalangi proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di suatu negara.¹

¹ Kamaluddin Rustian, *Pengantar Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: Universitas Indonesia.,1999, Hal .85



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada saat ini permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam proses pembangunan adalah adanya SDA yang melimpah dengan kualitas SDM yang rendah, dan juga modal yang terbatas. Masalah tersebut diperkuat lagi dengan pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi yang ditunjukkan dengan adanya angka kelahiran yang lebih tinggi dari pada angka kematian. Hal ini merupakan masalah yang sangat serius bagi bangsa Indonesia, mengingat jumlah penduduk yang semakin tinggi menyebabkan penawaran tenaga kerja yang berlebihan. Sedangkan permintaan tenaga kerja dipasar tenaga kerja sangat terbatas. Permasalahan ini akan menambah angka pengangguran yang dapat menimbulkan masalah sosial ekonomi di Indonesia.

Sebagian besar masyarakat yang bekerja mengharapkan pekerjaan di sektor formal. Dengan itu banyak perusahaan-perusahaan berdiri di Indonesia. Munculnya perusahaan tentunya juga diperlukan tenaga-tenaga kerja yang cukup untuk mengisi atau bekerja diperusahaan guna menjalani program-program yang sudah direncanakan dan diharapkan. Perusahaan dalam merekrut tenaga kerja/karyawan tidak hanya memerlukan tenaganya, namun perlu juga segala pemikirannya dan kesetiaannya dalam memajukan perusahaan. Dari tujuan yang diharapkan itu, perusahaan tidak lepas dari melakukan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu: perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam mencapai tujuan dan harapan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memelihara karyawan, memperhatikan hubungan kerjasama masalah keadilan.² Dari pengertian tersebut disimpulkan bahwa suatu manajemen yang ingin berjalan baik harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Salah satu unsur dalam manajemen SDM adalah pendayagunaan yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Istilah lain yang sering digunakan adalah *the right man in the right place*. Dalam hal ini para manajer harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang kita harapkan. Sebuah terjemahan hadist mengatakan ”*Apabila kita menyerahkan sesuatu tidak kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya*”³. Sedangkan dalam hal kinerja, karyawan atau sumber daya manusia dapat dievaluasi apabila segala sesuatunya sudah dianggap baik namun kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Sesuai dengan arti evaluasi kinerja yaitu penilaian yang dilakukan secara

² Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Cirebon: STAIN PRESS Cirebon, 2008, hal.73

³ *the right man in the right place*, <http://indosdm.com/melihat-perbedaan-kompetensi-put-the-right-man-in-the-right-place>. diunduh tanggal 12-10-2012 pukul 19.20 WIB

sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.⁴ Berdasarkan informasi dan kondisi di tempat penelitian yaitu di CV Moza Tour&Travel, manajemen memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dengan cara merekrut karyawan tidak *procedural* atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya seperti seleksi-seleksi, wawancara dan lainnya, sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan yang terbaik.

Proses rekrutmen sumberdaya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya organisasi atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien.⁵ Bila kita lihat kondisi manajemen CV Moza Tour&Travel yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dengan berlatarbelakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya, tentunya akan dapat berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prosedur Rekrutmen dan Kualitas Sumber daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Di CV Moza Tour&Travel”**.

⁴ A.A.Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2007, hal.10

⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2009, hal.45





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

B. Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas dan informasi yang diperoleh, maka peneliti merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah prosedur rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel?
3. Seberapa besar pengaruh prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel.
3. Untuk mengetahui pengaruh prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV Moza Tour&Travel.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi mengenai manajemen sumberdaya manusia yang berkualitas untuk perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai tambahan khazanah perpustakaan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

E. Penelitian yang Relevan

Setelah penulis melakukan penelusuran kepustakaan ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

Pertama, “Pengaruh kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja pegawai” (Studi Kasus Pada Kantor Kuwu Desa Tegalgubug Kecamatan Arjawinangun Kabupaten Cirebon Tahun 2008-2010) memberikan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kuwu Desa Tegalgubug Kecamatan Arjawinangun Kabupaten Cirebon



2. Peran atau kontribusi variabel kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sebesar 51,1% ditentukan oleh faktor kinerja pegawai sedangkan sisanya 48,9% ditentukan oleh faktor lain selain faktor tersebut

kedua, “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan”

(Penelitian pada BMT Anugrah BersamaKec.Karangsembung Kab.Cirebon) memberikan kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi internal dan kinerja karyawan adalah 0,770, hal itu menunjukan adanya kaitan (hubungan) yang kuat antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menginformasikan bahwa komunikasi internal menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan ditentukan oleh komunikasi internal.

Ketiga, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan BMT Ikhlasul Amal Karangampel Indramayu” memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan manajer pada BMT Ikhlasul Amal Karangampel Indramayu mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan

karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, terdesiannya modal yang memadai, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.⁶

Dari itu pemilihan, penerimaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan di suatu perusahaan harus professional agar tidak terjadi kemunduran perusahaan di masa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak terstruktur dengan baik tentunya akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mengelola karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara professional sesuai dengan keinginan perusahaan.

Di suatu perusahaan karyawan memang berperan penting untuk melaksanakan tujuan-tujuan perusaan. Karyawan bukan hanya dibutuhkan ide-ide pemikirannya, namun harus disertai kinerja yang lugas, tegas dan professional. Semua itu akan berjalan baik apabila adanya keseimbangan hak dan kewajiban. Organisasi atau perusahaan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas tentunya harus ada proses rekrurmen terlebih dahulu sebelum menerimanya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. *Recruitment* diartikan sebagai suatu upaya pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan,

⁶ *Ibid*, hal. 1



pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Dengan demikian, maka perekrutan merupakan proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.⁷

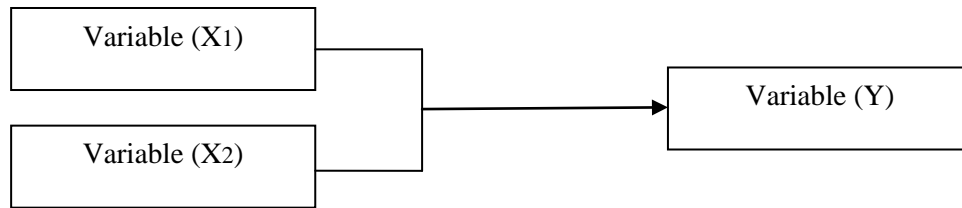
Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di salah satu CV (Commanditaire Vennonschap/persekutuan komanditer) di wilayah Kabupaten Cirebon yaitu CV Moza Tour&Travel yang bergerak dibidang pelayanan jasa (biro perjalanan, penjualan tiket dan jasa-jasa lainnya). CV Moza Tour&Travel memiliki manajemen yang terdiri dari beberapa divisi, diantaranya yaitu divisi penjualan tiket, penyewaan mobil, biro perjalanan jiarah, haji dan umroh, semua itu diatur oleh satu manajemen. Penyatuan manajemen itu dilakukan untuk mempermudah pengontrolan kerja agar dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang direkrut dipilih bukan berdasarkan latarbelakang bidang yang sejalur, namun dari siapa saja yang ingin bekerja dan mampu memegang komitmen dan mampu bekerja secara professional. Oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia yang ada tidak semuanya terbaik untuk mewujudkan segala sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan ke dalam kerangka berpikir yang menunjukkan tiga variabel, yaitu prosedur rekrutmen (variabel X1) kualitas sumber daya manusia (variabel X2) dan kinerja karyawan (variable Y). Dapat digambarkan substruktur variabelnya sebagai berikut :

⁷ Abdus Salam. *Op. Cit.* Hal. 93



Gambar 1.1



Keterangan :

Variabel (X1) = Prosedur Rekrutmen

Variabel (X2) = Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel (Y) = Kinerja Karyawan

—————> = Garis yang menggambarkan pengaruh.

G. Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui adanya pengaruh serta hubungan yang positif dan signifikan antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Pada kenyataannya hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu benar tidaknya dan perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian.

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Diduga terdapat pengaruh *parsial* prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Diduga terdapat pengaruh *parsial* kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
3. H_3 : Diduga terdapat pengaruh *simultan* prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.





H. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran mengenai penelitian yang penulis lakukan terhadap suatu permasalahan, maka penulis membuat sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab satu yang berisi tentang pendahuluan ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

Bab dua yang berisi tentang landasan teori kinerja, yang meliputi pengertian kinerja dan penilaian kinerja, landasan teori rekrutmen, langkah-langkah rekrutmen dan prosedur rekrutmen, landasan teori kualitas sumber daya manusia, yang meliputi pengertian kualitas, pengertian sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia kualitas yang tepat.

Bab tiga berisi tentang objek penelitian, metodologi penelitian yang menjelaskan tentang definisi metode penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampling, sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba angket, analisis data waktu penelitian.

Bab empat yang berisi tentang menguraikan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan analisis ekonomi

Bab lima yaitu penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan, selanjutnya daftar pustaka.



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito

_____, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

Definisi kualitas.

<http://ribuanpengunjung.wordpress.com/2009/12/28/konsep-definisi-kualitas-kerja/>, diunduh tanggal 22-04-2012 pukul 20.30 WIB

Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Moehariono. 2009. *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia

_____, 2010. *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia

Nangoi, Ronald. 1994. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia 1*, Jakarta: Sulita, Raja Grafindo Persada

Nasution, 1982. *Metode research*, Bandung: Jemmars Bandung

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI

Prabu, A.A. Anwar . 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama
_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Jogjakarta: Media Kom

Pengertian kualitas sumber daya manusia.

<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2204722-pengertian-kualitas-sumber-daya-manusia/#ixzz1sgZKVQwn>, diunduh tanggal 21-04-2012 pukul 21.40 WIB

Riduwan, 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Rustian, Kamaluddin. 1999. *Pengantar Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: Universitas Indonesia

Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Cirebon: STAIN PRESS Cirebon

Samsudin, Sadili. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia Bandung

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta

_____, 2009. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Supranto,J.2009. *statistic teori dan aplikasi*, Jakarta : Erlangga

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Grup

Tahapan rekrutmen.

http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=317 diunduh tanggal 20-06-12 pukul 19.10 WIB

Teori kinerja.

<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>, diunduh tanggal 28-04-2012 pukul 12.45 WIB

Tujuan kualitas SDM,

<http://andiayu.wordpress.com/2010/05/28/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-kualitas-yang-tepat/>, diunduh tanggal 22-04-2012 jam 20.50

Uji asumsi klasik,

<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>. diunduh tanggal 01-09-2012 jam 22.30 WIB

Wahyudi, Bambang.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Bandung: Sulita Bandung